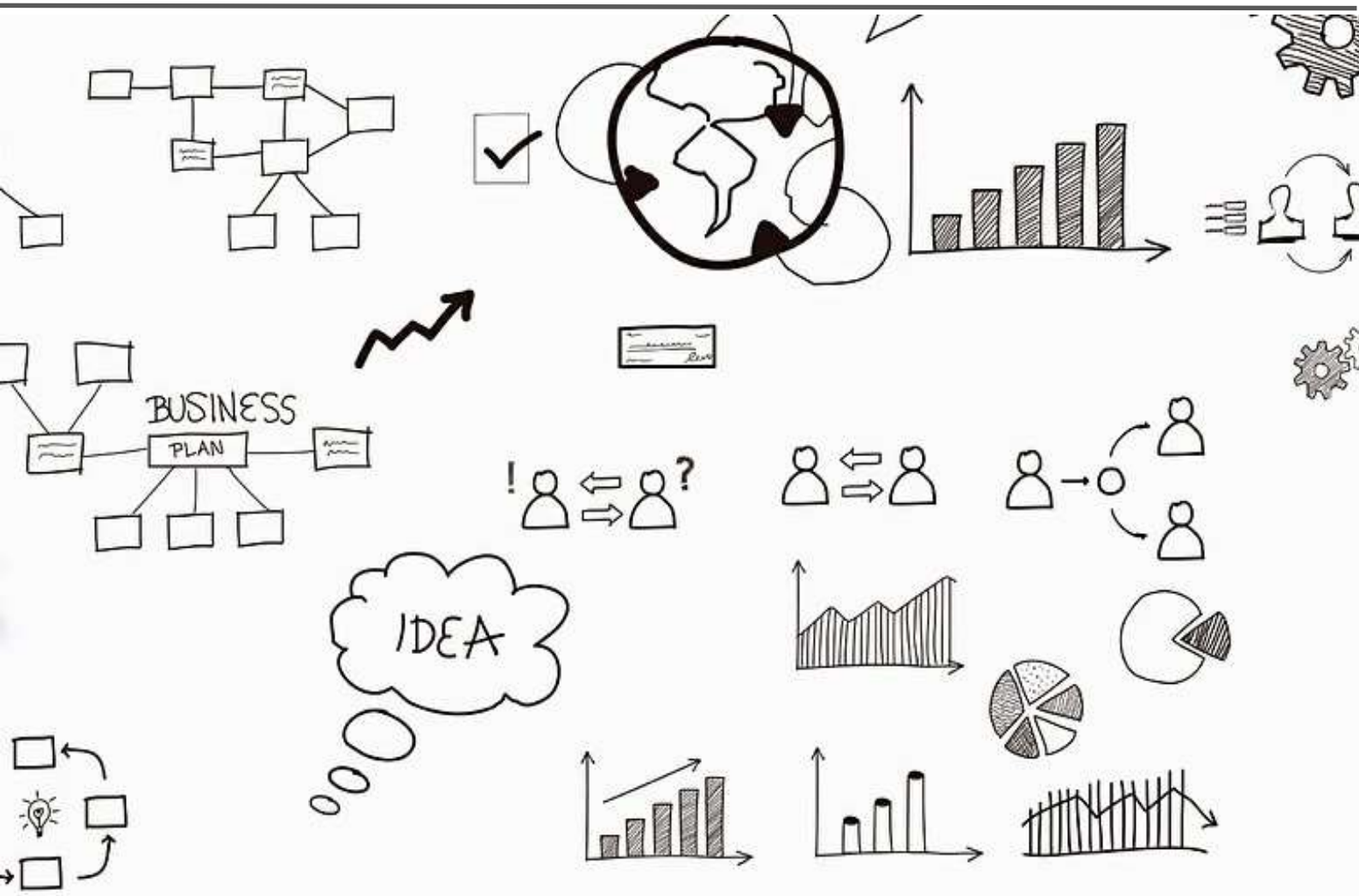
NADINE SOYEZ
enable and empower people



7 Bausteine und Leitfaden:

Leadership & Management für erfolgreiche Unternehmen der Zukunft

Inhalt

I. Rechtliche Hinweise 3
II. Vorwort 4

1) Entscheidungen treffen – „Empowerment von Mitarbeitern und Teams 6
2) Zusammenarbeit und Aufbau von Teams 7
3) Koordination der Mitarbeiter und Teams 9
4) Ziele und Handlungsrahmen für Selbstorganisation setzen 11
5) Die eigene Rolle als Führungskraft – sich und die Mitarbeiter befähigen 12
6) Organisation des Arbeitsumfeldes 13
7) Werteorientiertes Handeln 14

III. Schlusswort 16
IV. Profil 17

I. Rechtliche Hinweise

Das Copyright zu diesem Whitepaper und E-Book liegt bei Nadine Soyez. Alle Rechte vorbehalten.

Dieses E-Book darf, auch nicht auszugsweise, nicht ohne schriftliche Genehmigung durch den Autor Nadine Soyez kopiert werden. Verstöße werden sofort abgemahnt und rechtlich verfolgt.

II. Vorwort

Unternehmen sind heute einem hohen Veränderungsdruck ausgesetzt. Schlagworte sind Digitalisierung, Agilität, komplexe Welt. Jeden Tag spüren wir mehr Veränderungen und eine Zunahme der Schnelligkeit. Was heute noch gültig ist, kann morgen schon obsolet sein. Leadership und Management müssen anders ausgestaltet werden, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein und optimale Ergebnisse zu erreichen.

Führungskräfte und Manager suchen nach Klarheit und Orientierung, was Sie konkret tun können um mit dem Paradigmenwechsel und mit den gegensätzlichen Anforderungen von Top down und selbstbestimmten sowie selbstorganisierten Arbeiten ihres Teams umgehen zu können. Viele Führungskräfte sind verunsichert und tun sich schwer, die eigene Rolle in der neuen Arbeitswelt zu finden.

Dazu werden viele Lösungen angeboten. Software, wie Social Collaboration Plattformen, Workplace Learning, Performance Support oder den Digitalen Arbeitsplatz. Aber Unternehmen, die nur die passende Technik implementieren, werden scheitern.

Fest steht: eine Arbeitsweise in festen Strukturen passt nicht mehr zum heutigen Arbeiten in der digitalen Welt. Unternehmen müssen um erfolgreich zu sein anders gestaltet, geführt und gemanagt werden.

Was dazu kommt, sind eine Reihe von Dogmen und revolutionäre Ansätze, was man nun alles tun sollte, um in der neuen Welt zu überleben.

Aber was hilft wirklich weiter und was wird wirklich benötigt?

- Wie kann gute Führung unter diesen neuen Rahmenbedingungen aussehen?
- Wie können Potentiale genutzt werden?
- Wie kann die Performance gesteigert werden? Ohne höhere Belastungen bis hin zum Burnout?
- Wie kann ich als Führungskraft Eigenverantwortung und Selbstorganisation in meinem Team stärken, damit ich mich wieder den wesentlichen Fragen widmen kann, aber dennoch die vorgegebenen Ziele erreiche?
- Was muss ich tun um mit meinem Team auch in Zukunft sehr gute Ergebnisse und noch bessere Ergebnisse erzielen zu können?
- Welche Technologie und Tools kann ich gewinnbringend zu Zusammenarbeit eisnetzen?

Mit diesem E-Book möchte ich schaffe Klarheit schaffen, was Sie und Ihr Unternehmen wirklich benötigen und Orientierung geben, was Sie als nächsten und einfachen Schritt tun können.

Was wir kennen

Bisherige Management- und Führungsmethoden sind geprägt von Hierarchie, Bürokratie, zentralistischer Planung, Koordination durch die Führungskräfte nach dem Prinzip „Command and control", funktionale Abteilungen und strikte Vorgaben, was die Mitarbeiter tun sollen. Dieses System hatte seine Berechtigungen in der Zeit von Standardisierung der Produktion und Produkten. Heute müssen Organisationen Kommunikation, Kollaboration und Innovationen fördern, um mit den Veränderungen mithalten zu können. Sie müssen lernen immer neue Produkte und Dienstleistungen hervorbringen um die sich stetig ändernden Kundenbedürfnisse befriedigen zu können. Hierbei spielen die Kompetenzen, die Erfahrungen und die Motivation der Mitarbeiter eine wesentliche Rolle. Eine Arbeitsweise in festen Strukturen, wie wir sie in der Vergangenheit hatten, passt nicht mehr zur heutigen Arbeitswelt. Das bedeutet Veränderung.

Manager und Mitarbeiter können sich noch nicht vorstellen, wie Unternehmen der Zukunft aussehen werden. Dies weckt bei den Beteiligten viel Angst und führt zur Verunsicherung. Dennoch muss ein Weg gefunden werden, Management- und Führungssysteme nach vorne zu bringen. Dies betrifft elementare Fragen wie:

- Wie treffen wir zukünftig am besten Entscheidungen?
- Wie gelangen wir zu einer reibungslosen Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens?
- Wie wird die Arbeit koordiniert?
- Wie setzen wir Ziele, motivieren und befähigen unsere Mitarbeiter diese zu erreichen?

Die folgenden Bausteine zeigen Möglichkeiten und erste Schritte auf, wie Unternehmen Führungs- und Managementprinzipien so gestalten können und was Sie als Führungskraft tun können, um zu einer intelligenten Organisation zu gelangen. Der jeweilige Grad der Ausgestaltung ist von Unternehmen zu Unternehmen individuell zu betrachten.

1) Entscheidungen treffen – „Empowerment von Mitarbeitern und Teams

Komplexität, Dynamik und Unsicherheit nehmen weiter zu. Niemand allein kann mehr alle Informationen und Wissen haben. Daher wird es in Zukunft erfolgsentscheidend sein, wie Sie als Führungskraft die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, damit Ihre Mitarbeiter selbstbestimmt Entscheidungen treffen, Herausforderungen lösen und im Sinne des Unternehmens und der Kunden autonom handeln können. Dazu bedarf es der Befähigung der Mitarbeiter und Gestaltung der Rahmenbedingungen.

Wie können Entscheidungen in Hierarchien getroffen oder die Entscheidungsbefugnis dem Team überlassen werden? Das sind die zwei Gegensätze. Das wichtige ist: Wer hat die besten Informationen und das benötigte Wissen um der Situation entsprechend richtige Entscheidungen zu treffen.

Das „Dark Principle" in der Komplexitätstheorie besagt, dass keiner den vollständigen Überblick über alle Sachverhalte haben kann. Orientiert man sich an diesem Sachverhalt, macht es Sinn, dass Führungskräfte bei Entscheidungen Ihre Mitarbeiter miteinbeziehen oder wenn erforderlich, die Entscheidungen komplett dem Team überlassen.

Jeder Mitarbeiter- auch die Führungskraft – hat nur ein unvollständiges Bild über ein Problem oder ein Projekt und sieht nur die Einzelbestandteile. Das ist der Grund, warum ein Team bessere Entscheidungen treffen kann.

Denn eine Entscheidung kann nur so gut sein, wie die Qualität der vorliegenden Informationen, auf denen die Entscheidung basiert. Das Delegieren der Problemlösung und Kontrolle der Entscheidungsfindung zu den Mitarbeitern, die die notwendigen Informationen in einem überschaubaren Rahmen haben, ist daher ein sehr gutes Vorgehen um Fehlentscheidungen zu vermeiden.

Nehmen wir an, ein Kunde reklamiert ein Produkt bei einem Mitarbeiter. Die Mitarbeiter, die direkt mit den Kunden zusammenarbeiten, haben bessere Informationen und Wissen um das Problem zu lösen als die Führungskraft. Die Aufgabe der Führungskraft ist es strategische und langfristige Entscheidungen zu treffen. Natürlich stehen sie mit Rat auch bei operativen Aufgaben zur Seite. Aber operative Entscheidungen können die Mitarbeiter besser treffen, die tagtäglich die operativen Tätigkeiten ausführen.

Aufgabe für Sie:

1. Reflektieren Sie, was Sie alleine entscheiden und was Sie dem Team überlassen. Je mehr Sie alleine ohne Ihre Mitarbeiter entscheiden, desto höher ist die Autorität. Bitte beachten Sie, dass von heute auf morgen von 100 auf Null Prozent Autorität nicht funktioniert. Also was ist ihr nächstes Level? Wie können Sie sofort Ihre Mitarbeiter in Entscheidungen besser miteinbeziehen?
2. Was können Sie sofort an das Team delegieren?
3. Was müssen Ihre Mitarbeiter dafür wissen und wie bekommen Sie diese Wissen und Informationen schnellstmöglich? Welche Kompetenzen benötigen Sie?

2) Zusammenarbeit und Aufbau von Teams

Wir sind es gewohnt, dass Unternehmen durch Regeln und Verfahrensanweisungen gesteuert und strukturiert werden. Dies lässt jedoch wenig Spielraum für Kreativität und Innovationen. Mitarbeiter sollten selbst herausfinden dürfen, welcher Weg am besten ist und was zu tun ist. „Empowerment" ist das Stichwort. Wenn Mitarbeiter einen Kontext bekommen, in dem Sie selbstbestimmt arbeiten dürfen, werden sie sich selbst koordinieren, zusammenarbeiten und herausfinden, wie für die beste Lösung vorzugehen ist. Die Aufgabe ist nicht mehr, die richtige Anzahl an Regeln zu schaffen, sondern die Rahmenbedingungen zu kreieren, dass Mitarbeiter die eigenen passenden Regeln für Zusammenarbeit finden.

Was ist zu tun?

Die Zusammensetzung von Teams und der herkömmliche Unternehmensaufbau in festen Abteilungen, ist zu überdenken. Vielmehr bedarf es einer Organisationsstruktur, die eine reibungslose Zusammenarbeit, Kommunikation und Informationsfluss zulässt.

Es gibt generell zwei Grundprinzipien für Gruppen- oder Teamstrukturen: Zum einen können Teams funktional mit den gleichen Aufgaben, ähnlichen Kompetenzen oder Spezialwissen zusammengesetzt sein, die aber in unterschiedlichen Projekten und Prozessen arbeiten. Zum anderen können Teams interdisziplinär sein. Dann haben die Mitarbeiter verschiedene Kompetenzen und Erfahrungen, andere Teilaufgaben, arbeiten aber in denselben Prozessen oder Projekten zusammen oder finden sich adhoc zum Lösen von Problemen innerhalb der Wertschöpfungskette.

Entscheidend ist, wer mit wem wie oft kommunizieren muss. Wenn Mitarbeitern an gemeinsamen Aufgaben arbeiten, ist Abstimmung und Kommunikation notwendig. Diesen Koordinierungsaufwand gilt es zu minimieren, indem sich diese Mitarbeiter in einem Team organisieren. Der Aufwand wird höher, wenn die Mitarbeiter verstreut in Abteilungen sitzen. Der Informationsfluss wird dadurch ineffizient.

Die festen Strukturen in Spezialabteilungen bilden eher Silos und sind kontraproduktiv für die Kollaboration. Der interdisziplinäre Ansatz ist für Unternehmen im Zukunft die bessere Lösung. Denn dort sind alle Kompetenzen und Erfahrungen, die benötigt werden, in einem Team vereint. Die Idealstruktur einer Organisation sind kompetenzbasierte Netzwerke, in denen die Mitarbeiter situativ zusammenarbeiten um gemeinsam Probleme lösen oder Innovationen hervorbringen. In solchen Organisationen wird es neben diesen Kompetenznetzwerken auch Netzwerke von Experten mit demselben Spezialwissen geben, um Communities of Practice, Wissen, Standards und Vorgehensweisen weiterzuentwickeln.

Die Entwicklung dahin ist wiederum von heutigen Level und Reifegrad des Unternehmens abhängig. Haben Sie heute funktionale durch das Management gesteuerte Teams wird es nicht gelingen, morgen den Idealtyp eines Teams aufzubauen. Hier gibt es bestimmte Entwicklungsstufen, die eingehalten werden sollten. Auch ist es abhängig vom Unternehmensbereich, nach welchem Prinzip Sie die Teams aufbauen.

Aufgabe für Sie:

Auch wenn Ihr Unternehmen noch weit entfernt von kompetenzbasierten Netzwerken ist, können Sie als Führungskraft in Ihrem Bereich dennoch den ersten Schritt tun, um voran zu kommen und hier die Performance zu steigern.

Stellen Sie sich die folgenden Fragen:

1. Welche Mitarbeiter haben Sie und Kompetenzen und Wissen werden für welche Aufgaben benötigt?
2. Können die Mitarbeiter sich reibungslos austauschen und zusammenarbeiten?
3. Ist eine räumliche Nähe vorhanden?
4. Können Sie Projekte kompetenzbasierte Teams bilden?

3) Koordination der Mitarbeiter und Teams

Des Weiteren wird unterschieden, in welcher Form sich Teams koordinieren oder koordiniert werden – also wer verantwortliche für die Kommunikation und die Abstimmung zwischen den Teams bzw. Mitarbeitern ist. Dies kann entweder die Führungskraft sein oder das Team organisiert sich selbst und übernimmt die interne Kommunikation und die Abstimmung untereinander, ohne dass die Führungskraft eingreift.

Das Ideal ist das folgende:

Mitarbeiter werden durch das Management befähigt, ihr Wissen und ihre Potentiale selbst einzubringen um gemeinsam Probleme zu lösen. Führungskräfte finden eine Balance zwischen Delegation und Regeln, zwischen Kontrolle und Dinge geschehen lassen.

Was ist zu tun?

Wenn Sie nun die Prinzipien „Teamstruktur" und „Koordination" miteinander kombiniert werden, ergeben sich generell vier Ausgestaltungsmöglichkeiten Zusammenarbeit:

1) ein funktionales Team koordiniert durch die Führungskraft,

2) ein funktionales Team, das sich selbst organisiert,

3) ein interdisziplinäres Team koordiniert durch die Führungskraft,

4) ein interdisziplinäres Team, das sich selbst organisiert (=Idealtyp).

Was ist zu tun?

Dies entspricht verschiedene evolutionäre Wege hin zum Idealtyp. Welchen Weg Sie beschreiten, ist wiederum abhängig von Ihrer Unternehmenssituation. Des Weiteren sollten Sie gemeinsam mit dem Team eine gültige Werteliste zur Zusammenarbeit erarbeiten. Gemeinsame Werte stärkt den Zusammenhalt.

Aufgabe für Sie:

1. Reflektieren Sie, nach welchen oben genannten Prinzipien Ihr Bereich bzw. Team aufgebaut ist. Entspricht es eher 1), 2), 3) oder 4)?
2. Was ist daraus abgeleitet der nächste Schritt zur mehr Selbstorganisation? Was können Sie sofort tun?
3. Machen Sie sich eine Liste von Entscheidungen, die Sie heute alleine treffen und die zurzeit Ihr Team trifft. Was davon könnten Sie anders managen, so dass Ihr Team sich selbstbestimmter koordinieren kann?

4) Ziele und Handlungsrahmen für Selbstorganisation setzen

Es kommt dann gleich die Frage auf: Brauchen wir noch Hierarchien? Das Netzwerk hat die Aufgabe für den optimalen Informationsfluss zu sorgen und eine gute Kommunikation zu schaffen. Informationen fließen eher durch ein Netzwerk als durch Hierarchien.

Dabei haben Hierarchien nicht mehr die Aufgabe, Regeln festzulegen, sondern sind für die langfristigen Entscheidungen über die Unternehmensausrichtung und den Kurs verantwortlich. Manager setzen die strategischen Ziele und sorgen für die passenden Rahmenbedingungen, dass die Mitarbeiter diese bestmöglich erreichen können.

Als Manager und Führungskraft haben Sie die Aufgabe sicherzustellen, dass die Mitarbeiter immer genau wissen, was ihr Beitrag zur Zielerreichung ist. Die Grundlage hierfür ist die Vermittlung von strategischen und sinnhaften Zielen, auf die die Mitarbeiter hinarbeiten können. Es ist erstaunlich, wie sehr dies in vielen Unternehmen vernachlässigt wird. Zwar werden oft Zielvereinbarungsgespräche geführt. Jedoch richten sich diese vorrangig an die Bedürfnisse des Unternehmens aus und sind im Vorfeld mit dem Mitarbeiter kaum abgestimmt. Unberücksichtigt werden leider die individuellen Stärken, Talente und Vorlieben des einzelnen Mitarbeiters und wie er diese in die Zielerreichung und Steigerung des Unternehmenswertes einbringen kann. Jeder Mitarbeiter benötigt auch individuelle Ziele, um sein volles Potential ausschöpfen zu können. Nur so wird eine vollkommene Leistungsbereitschaft und somit die bestmögliche Performance in Eigenverantwortung des Mitarbeiters erreicht.

Wenn die Ziele jedem klar sind, dann ist die Basis für selbstorganisiertes Handeln und Entscheiden gelegt. Die Mitarbeiter müssen allerdings auch in der Lage sein jederzeit und gerade in komplexen oft unübersichtlichen Situationen selbstständig handlungs- und entscheidungsfähig zu sein. Dies ist vor allem bei Mitarbeitern mit Kundenkontakt wichtig: Der Mitarbeiter kennt die Probleme des Kunden am besten und muss in der Lage sein, die Wünsche der Kunden, im Sinne des Unternehmens, erfüllen zu können.

Nur so wird eine vollkommene Leistungsbereitschaft und somit die bestmögliche Performance in Eigenverantwortung des Mitarbeiters erreicht.

Die Herausforderung für intelligente Organisationen besteht darin ein Führungs- und Managementsystem zu entwickeln, das die Eigenständigkeit und Selbstorganisation der Mitarbeiter gewährleistet, aber dennoch strategisch eine Richtung vorgibt.

Nicht zu vergessen ist dabei, Es ist wichtig die festgelegten Ziele und die Aktivtäten egelmäßig auf den Beitrag zur Wertschöpfung zu evaluieren und ggf. anzupassen. Oft neigt man dazu nur das eigene Handeln zu betrachten.

Was ist zu tun?

Um Ansatzpunkte für Grenzen bezüglich Zielsetzung, Regeln und Selbstorganisation zu finden, hilft die folgende Reflektion:

Aufgabe für Sie:

1. Stellen Sie sich vor Ihr Team ist komplett selbstorganisiert und arbeitet ohne Einfluss von Ihnen an Produkten, Projekten und Problemlösungen.
2. Welches Ergebnis fürchten Sie?
3. Welche Grenzen würden Sie setzen, damit keine falschen Dinge passieren?
4. Können meine Mitarbeiter persönliche Wünsche und Ziele aussprechen und in Einklang mit den Unternehmenszielen bringen?
5. Schaffe ich genug Klarheit und Transparenz und wissen die Mitarbeiter was erwartet wird?
6. Haben wir im Team einen Prozess zur kontinuierlichen Verbesserung?
7. Kennen die Mitarbeiter Ihren Beitrag zur Wertschöpfung und können sie ihr Handeln daran messen und auf die zu erreichenden Ziele ausrichten?

5) Die eigene Rolle als Führungskraft – sich und die Mitarbeiter befähigen

Führungskräfte in intelligenten Organisationen von morgen helfen Ihren Mitarbeitern effizient innerhalb des Unternehmens zusammenzuarbeiten. Sie finden eine Balance zwischen Delegation und Regeln, zwischen Kontrolle und Dinge geschehen lassen.

Sie als Führungskraft sind verantwortlich für das Kompetenz- und Performancemanagement der Mitarbeiter. Sie sorgen dafür, dass die Mitarbeiter befähigt sind, die vorgegebenen Ziele bestmöglich zu erreichen und ihre Talente für die Zielerreichung einbringen können. Dazu bedarf es der Entwicklung des entsprechenden Mindsets seitens der Führungskräfte. Dabei heißt auch, die eigene Rolle unter neuen Begebenheiten zu erkennen und einzunehmen.

Was ist zu tun?

Reflektieren Sie Ihre eigene Rolle als Führungskraft:

Aufgabe für Sie:

1. Stellen Sie sich vor, Sie könnten fast alle Aufgaben und Verantwortlichkeiten Ihrem Team delegieren.
2. Macht Ihnen dies Angst? Oder freuen Sie sich, dass Sie mehr Zeit für spannendere und wichtigere strategische Tätigkeiten hätten?
3. Bei welchen Aufgaben lassen Sie Ihr Team bereits heute selbstbestimmt entscheiden und Probleme lösen?
4. Haben Ihre Mitarbeiter die erforderlichen Kompetenzen um selbst Entscheidungen treffen zu können? Wenn nicht, was ist zu tun?
5. Ihre Mitarbeiter immer, was zu tun ist?

6) Organisation des Arbeitsumfeldes

Damit Mitarbeiter bestmöglich handeln und entscheiden können, benötigen Sie ein entsprechendes Arbeitsumfeld. Sie müssen das richtige Wissen und die relevanten Informationen zur Verfügung haben. Nur so können sie schnell entscheiden und im Sinne des Unternehmens und der Kunden handeln., Dazu bedarf es zum einen der geeigneten Technik zur Informationsbereitstellung und zum anderen ein intensiver Austausch zwischen den Kollegen. Ständig das Rad neu erfinden zu müssen oder viel Zeit mit der Suche nach Informationen aufzuwenden, frustriert die Mitarbeiter.

Mitarbeiter sollen lernen, ihre Kompetenzen individuell selbst zu entwickeln, damit sie zukünftigen Herausforderungen schneller und besser begegnen können. Des Weiteren sollten Führungskräfte dafür sorgen, die Koordination und Kommunikation miteinander zu vereinfachen.

Was ist zu tun?

Reflektieren Sie die folgenden Fragen, um den Status Quo und die nächsten Schritte herauszufinden:

Aufgabe für Sie:

1. Haben meine Mitarbeiter alle relevanten Informationen und Wissen zur Verfügung, wenn sie diese benötigen?
2. Gibt es einen Freiraum für fachlichen Austausch?
3. Unterstützen unsere Werte und Prinzipien die Zusammenarbeit und den Austausch von Erfahrungswissen?
4. Setzen wir die richtige Technologie zur Kommunikation, Austausch und Zusammenarbeit dafür ein?

7) Werteorientiertes Handeln

Die Kunden schauen immer mehr auch auf die Werte und das ethische Verhalten der Unternehmen beim Kauf von Produkten und Dienstleistungen. Das Management hat die Aufgabe Werte zu vermitteln, festzulegen und auf die Einhaltung der Werte und Prinzipien im Unternehmen zu achten. Das fördert nicht nur das Image bei den Kunden, sondern führt auch zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation.

Manager sollten nicht nur reden, sondern danach handeln. „Walk the talk!" Das heißt Führungskräfte sollen Vorbild sein, zu den festgelegten Werten stehen und danach handeln. Dies macht sie berechenbar und zuverlässig für die Mitarbeiter. Dies wiederum gibt Sicherheit und Orientierung. Die Mitarbeiter wissen immer, wie sie selbst handeln sollen.

Was ist zu tun?

Reflektieren Sie die folgenden Fragen, um den Status Quo und die nächsten Schritte herauszufinden:

Aufgabe für Sie:

1. Gibt es ein „Set" an Werten und Prinzipien im Unternehmen?
2. Kennen alle Mitarbeiter diese Werte und handeln danach?
3. Ist ihnen klar, welche Werte Sie selbst haben und welche Werte kommuniziert werden?
4. Steht dies im Einklang?

III. Schlusswort

Evolution statt Revolution

Das Ändern des Unternehmens von heute auf morgen ist schwer möglich. Das ist zu viel Veränderung auf einmal. Starten Sie dort, wo Sie aktuell stehen. Und das ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich.

Deshalb ist es wichtig, mit den richtigen Fragen Ihren Ausgangspunkt zu klären und dann mit den darauf passenden Aktivitäten Schritt-für-Schritt eine vernetzte Organisation aufzubauen. Sie müssen eine Balance zwischen kleinen und größeren Anpassungen Ihrer Organisation finden.

Denn:

- ✓ Wie viel ist es wert zufriedene Mitarbeiter zu haben?
- ✓ Wie viel ist es wert, dass die richtigen Informationen vorliegen?
- ✓ Wie viel ist es wert, auf Veränderungen schnell und richtig zu reagieren
- ✓ Wie viel ist es wert, dass Sie Freiraum für wichtige Aufgaben haben?

Das ist für Sie als Führungskraft und für Ihr Unternehmen unbezahlbar

Zum Schluss noch ein Zitat von Richard Branson: „Kunden stehen nicht an erster Stelle. Die Mitarbeiter stehen an erster Stelle. Behandle deine Mitarbeiter gut und sie werden deine Kunden gut behandeln."

IV. Profil

Über Nadine Soyez

Nach mehreren Stationen in Konzernen und mittelständischen Unternehmen und den dort gemachten Erfahrungen, machte sich Nadine Soyez auf die Reise um zu erforschen und zu ergründen, wie sich Organisationen, Management und Führung im Zukunft verändern und verändern sollten. Ihre Leidenschaft ist es Führungskräfte und Manager dabei zu unterstützen, bessere Ergebnisse mit ihrem Team zu erreichen. Nadine Soyez teilt hier ihr wertvolles Wissen und gibt die passenden Tools und Vorgehensweisen an die Hand.

Nadine Soyez vereinigt als eine der wenigen Experten die erforderlichen Kompetenzen aus Betriebswirtschaft, Leadership Management, Organisationsentwicklung und technisches Verständnis, um dieses Zukunftsthema „ganzheitlich" zu verstehen und gezielt umzusetzen. Sie bringt dieses übergreifende und tiefe Verständnis aufgrund von persönlicher Leidenschaft, ständigen Investition in Weiterbildung an renommierten Institutionen und mehrjähriger praktischer Erfahrung aus den unterschiedlichsten Projekten und Unternehmen mit.

Ihre Stärke ist es, sich in die unterschiedlichsten Problemstellungen und Geschäftsfelder schnell hineinzuversetzen, die dortige Situation und Probleme zu identifizieren und zu verstehen um daraufhin äußerst praxisorientierte Lösungen zu entwickeln.

Kontakt:

Nadine Soyez management consulting
Rathenaustraße 15
68165 Mannheim

Tel.: +49 621 71897175
Mail: mail@nadinesoyez.de